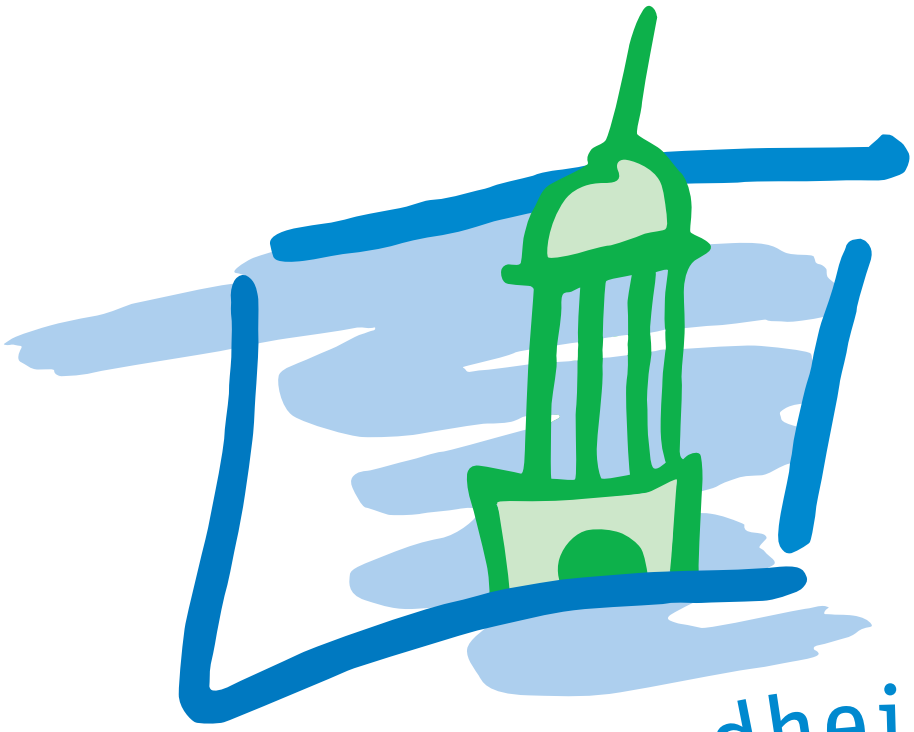

Hamburger Gesundheitspreis

für Betriebe,
Wirtschaft
und Verwaltung
2011

Dokumentation

HAG
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e.V.

Hamburger Gesundheitspreis

Jury

Über die Vergabe der Preise hat eine unabhängige Jury entschieden. Die Mitglieder der Jury wurden u.a. von Krankenkassen, Gewerkschaften, Versicherungen, Arbeitgeberverbänden und Behörden vorgeschlagen.

Kirsten Arthecker
HAMBURGISCHE BRÜCKE Gesellschaft für private Sozialarbeit e.V.,
Vertreterin der Preisträger des Hamburger Gesundheitspreises 2009

Torben Breuker
Handelskammer Hamburg

Margit Freigang
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz

Hartmut O. Genz
Beratung - Training - Evaluation

Garbor Hill
NXP Semiconductors Germany GmbH,
Betriebsratssprecher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Rolf Jahn
AOK Rheinland/Hamburg

Prof. Dr. Olaf von dem Knesebeck
Universität Hamburg, Institut für Medizinische Soziologie,
Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie

Prof. Dr. Gabriele Perger
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Studiendepartment Gesundheitswissenschaften

Dr. Michael Peschke
Arbeitsmedizinischer Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg

Dr. Heike Schambortski
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Rolf de Vries
Handwerkskammer Hamburg
Beauftragter für Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Vorwort

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen: Das ist das Motto des Hamburger Gesundheitspreises für Betriebe, Wirtschaft und Verwaltung. Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) zeichnet zum siebten Mal Betriebe aus, die sich über ihre öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz und die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren. Dabei ist es kein Preis nur für die Besten. Entscheidend für eine Platzierung ist die gute Qualität in der Gesundheitsförderung – gleich ob es sich um besondere Angebote in den Bereichen Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit und demografischer Wandel oder um ein integriertes Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung handelt.

Wir wollen mit der Verleihung des Hamburger Gesundheitspreises neue Impulse geben, Anregungen bieten, den Erfahrungsaustausch vorantreiben und die Vernetzung in der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen möchten wir zu einer betrieblichen Gesundheitsförderung motivieren. Denn Gesundheitsförderung im Betrieb lohnt sich! Besonders in Zeiten des demografischen Wandels ist die Gesundheit des Teams ein kostbares Gut für Arbeitgeber. Qualifizierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Motor erfolgreicher Unternehmen. Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit, steigende Produktivität und Kreativität sind nur einige Vorteile, die betriebliche Gesundheitsförderung mit sich bringt. Sie ist stets eine Investition in die unternehmerische Zukunft.

Die Ausschreibung 2011 setzte den Schwerpunkt „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“. Wir wollten mit der Wahl dieses Themas Arbeitgeber dazu anregen, sich noch stärker mit dem demografischen Wandel auseinanderzusetzen. Sich für Arbeitsbedingungen stark zu machen, die ein gesundes Altwerden im Arbeitsleben ermöglichen, ist aus unserer Sicht ein notwendiges und lohnenswertes Vorgehen. Insgesamt haben sich 20 Unternehmen – fünf Klein-, acht Mittel- und sieben Großbetriebe – mit positiven Praxisbeispielen beworben. Altersgemischte Teams, ergonomische Arbeitsplätze und Altersteilzeitmodelle gehören zu den eingereichten Beiträgen.

Allerdings war die Bewerberzahl weit geringer als beim letzten Mal. Möglicherweise schreckte unser Schwerpunktthema den einen oder anderen ab. Selbst unter den Teilnehmenden gab es einige, die das Thema „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“ nicht bearbeitet hatten. Vielleicht ist es ein Zeichen dafür, dass sich die Idee der alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung in Unternehmen noch nicht umfassend durchsetzen konnte. Wenn dem tatsächlich so ist, hoffen wir, mit dem Gesundheitspreis 2011 viele Arbeitgeber und Personalverantwortliche auf die Dringlichkeit dieser Thematik aufmerksam gemacht zu haben.

Eine unabhängige Jury beurteilte die Bewerbungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsgrößen und strukturellen Voraussetzungen in den Unternehmen. Die Entscheidung für eine Auszeichnung fiel in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Alle acht Endrundenteilnehmer, deren Engagement die Jury vor Ort in Augenschein nahm, überzeugten mit sehr guten Leistungen in der Gesundheitsförderung. Die Wahl fiel schwer und so werden diesmal fünf Preise vergeben.

In dieser Dokumentation präsentieren sich alle Betriebe, die sich für den „Hamburger Gesundheitspreis 2011“ beworben haben, mit ihren Aktivitäten und Erfolgen in der Gesundheitsförderung. Vielleicht greifen Sie die eine oder andere Idee auf? Lassen Sie sich von all den guten Beispielen inspirieren!

Im Namen der HAG bedanke ich mich bei allen, die sich an der Ausschreibung 2011 beteiligt haben – insbesondere bei den Teilnehmenden, der Jury, den Verteilerstellen und den Finanziers.

Susanne Wehowsky
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)

Tipp

HAG-Arbeitskreis „Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt“: Gute Praxis und persönlicher Austausch

Weitere Infos unter www.hag-gesundheit.de
oder unter www.gesundearbeit.info

DRK Sozialstation
Lokstedt-Stellingen gGmbH

Mitarbeiter/-innen: 104, darunter 38 Prozent über 50 Jahre
Branche: Ambulanter Pflegedienst

Die **Sozialstation Lokstedt-Stellingen** erhält den Hamburger Gesundheitspreis 2011. Sie hat einen systematischen und kontinuierlichen Prozess betrieblicher Gesundheitsförderung etabliert und ihn eng mit dem Arbeitsschutz verzahnt. Eine Befragung der Beschäftigten ermittelt Stressfaktoren und Ressourcen, Mitarbeiterzirkel erarbeiten Problemlösungen, der Steuerkreis sorgt für die Umsetzung in die Praxis. Maßnahmen richten sich sowohl auf die Veränderung der Arbeitsbedingungen als auch auf das Gesundheitsverhalten von Pflegekräften.

Neben diesen bewährten Bausteinen einer betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugten folgende Maßnahmen:

- In einem Projekt 50+ entwickelte ein Mitarbeiterzirkel einen Entlastungskatalog, aus dem die über 50-jährigen Beschäftigten Maßnahmen auswählen konnten. Die Entlastungsmöglichkeiten durften nicht zu Lasten jüngerer Pflegekräfte gehen.
- Damit Pflegedienstleitungen schneller auf Mehrarbeit reagieren können, zeichnen Mitarbeiter/-innen ihre Einsatzzeiten jetzt per Smartphone auf. Die dafür entwickelte Software verbessert auch die Übergabe zwischen Pflegekräften und stellt Informationen zur Versorgung der Patienten und Patientinnen bereit, z.B. Ärztelisten.
- Mehrarbeit und hohe emotionale Belastungen von Pflegekräften waren Ausgangspunkt für eine Überlastungsmeldung, die von einem Zirkel entwickelt wurde. In einem Katalog möglicher Überlastungen können Pflegekräfte nun schnell und einfach dokumentieren, warum und wie oft sie sich überlastet fühlen. Er ist die Basis für ein Gespräch mit der Pflegedienstleitung.
- Um die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu verbessern, wurden regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten eingeführt. Ein Zirkel entwickelte dafür einen Gesprächsleitfaden. Vorgesetzte müssen, Mitarbeiter/-innen können dieses Gespräch führen.
- Nichtraucher- und Sportförderung, ein Kurs zur gesunden Ernährung, ein Entärgerungsseminar und externe Beratung in Krisen sind Beispiele gesundheitsfördernder Angebote für die Pflegekräfte.

Margit Freigang, Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Die Aufgabe

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist seit einigen Jahren in der Sozialstation strukturell verankert. Ein organisatorischer Rahmen verpflichtet die Einrichtung, das BGM mit Leben zu füllen. Das geschieht mit Unterstützung der Mitarbeiter/-innen: Die Lenkungsgruppe BGM informiert regelmäßig über ihre Aktivitäten und hat ein Vorschlagswesen etabliert, durch das Anregungen aus dem Team in die Aktionsplanung einbezogen werden. Zentrales Thema im Jahr 2011 war die Durchführung des Projektes 50+ und die Implementierung einer Überlastungsmeldung.

Die Strategie

Die Tätigkeiten in der Pflege und Betreuung alter und kranker Menschen in ihrem häuslichen Umfeld ist zum Teil sehr anstrengend. Während ihrer Arbeit sind die Pflegekräfte physisch wie psychisch stark gefordert. Besonders ältere Teammitglieder fühlen sich den Anforderungen oft nicht mehr gewachsen und kämpfen häufig mit körperlicher und mentaler Erschöpfung. Um einem Burn-Out-Syndrom oder gar einem Ausscheiden aus dem Beruf vorzubeugen, entwickelte die Lenkungsgruppe ein spezielles Maßnahmenpaket:
In Gesundheitscoachings lernen Mitarbeiter/-innen, aufmerksam und offensiv mit Stress und körperlicher Belastung umzugehen. Darüber hinaus können sie das Angebot einer persönlichen psychologischen Beratung nutzen. Erstmalig wurde 2011 ein „Entärgerungsseminar“ durchgeführt, damit unangenehme Erfahrungen sich nicht in Wut und Aggression verwandeln, sondern auf anderem Wege verarbeitet werden. Fahrräder mit besonderem Sicherheitsstandard und Fahrradschutzkleidung für die Arbeitswege erhalten die Mitarbeiter/-innen kostenlos. Generell werden alle im Team regelmäßig im Umgang mit möglichen Gefahren in Wohnungen von Neukunden unterwiesen.

Der Erfolg

Insgesamt wirkt sich die Verbesserung der Mitarbeitergesundheit und Zufriedenheit umfassend positiv aus: Eine erhöhte Kundenzufriedenheit, weniger Belastung für alle und ein reduzierter Organisationsaufwand gehören dazu. Ab 2012 werden Maßnahmen für das Führungsteam intensiviert. Sie können für ihren persönlichen Kompetenzaufbau von Fortbildungen zum gesundheitsförderlichen Führen profitieren.

Ansprechpartnerin: Barbara Schwarzloh
Försterweg 10 | 22525 Hamburg
Tel.: 040/547597-12 | Fax: 040/5403500
E-Mail: info@drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de
www.drk-sozialstation-lokstedt-stellingen.de

Ausgezeichneter Betrieb 2011

Heinz Sander-Bau-GmbH

Mitarbeiter/-innen: 43
Branche: Bauwesen

Bei der **Heinz Sander Bau GmbH** handelt es sich um einen „Wiederholungstäter“ im Bereich der kleinen Bewerber-Unternehmen: Schon 2003 zählte die inhabergeführte Baufirma zu den Preisträgern. Seitdem wurden Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement kontinuierlich weiterentwickelt. Bei der diesmaligen Teilnahme beeindruckten sowohl die eingereichten Unterlagen als auch der anschließende Besuch vor Ort im Betrieb die Jury durch den Umfang und die Ergebnisorientierung der vorgestellten gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Beispielhaft sind hier zu nennen:

Dieses Unternehmen handelt nach der **Maxime**: die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schützen und Erkrankungen verhindern durch unkompliziertes und unmittelbares präventives Handeln.

Überzeugt und für preiswürdig befunden hat die Jury insbesondere:

- das starke persönliche Engagement des Firmeninhabers, der verantwortlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und des Betriebsrats
- die vorbildliche langjährige Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinisch-sicherheitstechnischen Dienst der Berufsgenossenschaft Bau
- die regelmäßige Durchführung von Betriebsversammlungen zu Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- die altersgemischten Teams mit der altersgerechten Arbeitsgestaltung

Rolf Jahn, AOK Rheinland/Hamburg

Die Aufgabe

Die Gesunderhaltung der Mitarbeiter/-innen, die Prävention von Unfällen und beruflich bedingten Erkrankungen sind Bestandteil der Unternehmensphilosophie der Heinz-Sander-Bau GmbH. Bereits seit vielen Jahren ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen etabliert. 2011 lag der Maßnahmenfokus auf dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Ruhestand. Der Hintergrund: Die Hälfte der Belegschaft ist älter als 40 Jahre. Für sie und für Mitarbeiter/-innen, die in Zukunft diese Altergrenze überschreiten, wurden Möglichkeiten der alter(n)sgerechten Arbeitsplatzgestaltung geschaffen.

Die Strategie

Hebe- und Tragehilfen stehen allen Mitarbeiter/-innen zur Verfügung. Dazu gehören z. B. Versetzhilfen, um großformatige Steine zu bewegen. Die Teamzusammensetzung auf den Baustellen wurde geändert: Es wird darauf geachtet, dass junge und ältere Mitarbeiter zusammenarbeiten und die Tätigkeiten altersgerecht verteilen. Junge Auszubildende unterstützen ältere Kollegen. Darüber hinaus werden Arbeitszeitmodelle wie Block- oder Teilzeitarbeit für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand angeboten. Auf Betriebsversammlungen wird einmal im Jahr ausschließlich die „Gesundheit am Arbeitsplatz“ thematisiert. Neben Information und Unterweisungen in Theorie und Praxis dienen die Anregungen der Teilnehmenden als Basis für die Planung weiterer Maßnahmen. An Rückenschulen und Raucherentwöhnungskursen können alle Mitarbeiter/-innen kostenlos teilnehmen. Zusätzlich können sie sich zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitslehrgängen außer Haus anmelden.

Der Erfolg

Die Resonanz der älteren Mitarbeiter/-innen auf die Angebote ist gut. Insgesamt zeigt sich in ihrem Verhalten am Arbeitsplatz und untereinander, dass sie die Maßnahmen sehr positiv aufnehmen. Der Arbeitsschutzausschuss der Heinz Sander-Bau-GmbH überprüft vor Ort auf den Baustellen, ob und wie die Maßnahmen greifen, bewertet auf seinen Sitzungen regelmäßig die erreichten Ergebnisse und legt entsprechend neue Ziele fest.

Ansprechpartnerin: Karin Schmidt
Bei der neuen Münze 11a | 22145 Hamburg
Tel.: 040/210072-0 | Fax: 040/210072 -18
E-Mail: info@sander-bau.de
www.sander-bau.de

Eppendorf Instrumente GmbH

Mitarbeiter/-innen: 171
Branche: Biotechnologie

In der Gruppe der mittelgroßen Unternehmen, zeichnet sich die **Eppendorf Instrumente GmbH** durch eine besonders mitarbeiterorientierte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe aus. Der Alterung der Belegschaft wird durch individuelle Anpassungen der Arbeitsumgebung Rechnung getragen. Ausgangspunkt für das betriebliche Gesundheitsmanagement war eine umfassende Mitarbeiterbefragung im Jahr 2008 und daran anschließende Analysen in den Organisationseinheiten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eingebettet in ein Qualitätsmanagementsystem.

Besonders beeindruckt haben die Jury folgende Punkte:

- individuell optimierte Arbeitsplätze, die die Weiterarbeit bei körperlichen Einschränkungen der Beschäftigten ermöglichen
- rückengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und das Angebot von Rückencoachings, sowie Job Rotation und selbststeuernde Arbeitsgruppen in der Montage
- der Betriebskindergarten mit flexiblen Öffnungszeiten bei gleichzeitigem Angebot individuell abgestimmter Arbeitszeitreduzierung, das auch von vielen männlichen Beschäftigten genutzt wird
- konsequente Entwicklung der Führungskräfte auch zu Fragen der Mitarbeitergesundheit und Schulung zur Führung von Beschäftigten in schwierigen Lebenssituationen
- gesundheitsfördernde Maßnahmen nicht nur im Bereich körperlicher Fitness sondern auch zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit, z. B. durch die finanzielle Förderung von Sprachkursen und durch das Angebot von Kreativitätstrainings

Die Jury konnte sich davon überzeugen, dass Fragen der Mitarbeitergesundheit in die täglichen Arbeitsabläufe und Beschaffungsprozesse integriert werden. Besonders erwähnenswert ist, dass die gesetzliche Quote für schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Anteil von fast 10 Prozent der Belegschaft überschritten wird und über 40 Prozent der Beschäftigten älter als 50 Jahre ist

Dr. Heike Schambortski, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Die Aufgabe

Bei Eppendorf ist das Thema Gesundheit eine feste Größe im Unternehmen. Die angebotenen Maßnahmen werden gut genutzt und der Austausch zwischen Führungskräften, Mitarbeiter/-innen und dem BGM-Steuerungsgremium führt zu kontinuierlichen Verbesserungen im Rahmen des BGM. In der Montage der Eppendorf Instrumente GmbH stellt ein KAIZEN-System die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen sicher. Aufgrund der Altersstruktur, deren Schwerpunkt bei 45-50 Jahren liegt, ist die Vorsorge durch adaptive und schonende Arbeitsplatzgestaltung gemeinsam mit den Mitarbeiter/-innen ein ganz wesentlicher Gesichtspunkt für die Produktion. Neben der Förderung von aktiver Weiterbildung trägt auch die Arbeitsgestaltung dazu bei, dass die Mitarbeiter/-innen auch später die z. T. körperlich fordernden Tätigkeiten ausführen können und ihre geistige Flexibilität bewahren.

Die Strategie

Gemeinsam mit kleinen Gruppen von Mitarbeiter/-innen der Abteilung entwickelte ein Team in einem Workshop schrittweise ein Konzept und eine Strategie für die Umgestaltung aller Arbeitsplätze. Anschließend wurden Arbeitsplätze, Vorrichtungen und Lagerbereiche neu angeordnet. Der Ergebnis sind kurze Wege, gesunde Bewegungsabläufe, Hebevorrichtungen, um schwere Bauteile und Geräte zu bewegen, sowie eine ergonomische Anordnung der Arbeitsmittel, die Bück- und Streckbewegungen überflüssig macht. Steh-Sitz-Arbeitsplätze mit flexibler Anpassung der Tischhöhe ermöglichen Mitarbeiter/-innen jederzeit eine ergonomische Arbeitsposition. Eintönige, sich kontinuierlich wiederholende Arbeitsvorgänge werden durch die Variabilität der Arbeitsanteile an einem Produkt und das breite Tätigkeitsspektrum vermieden. Diese Arbeitsplatzgestaltung fördert einerseits die geistige Flexibilität der Mitarbeiter/-innen und beugt andererseits einer einseitigen körperlichen Belastung vor. Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen erhalten einen individuell angepassten Arbeitsplatz.

Der Erfolg

Der Erfolg der Umstrukturierung zeigt sich in einer allgemeinen Verbesserung des Klimas in der Abteilung und in den positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter/-innen. Insbesondere ist er an dem Ergebnis der Mitarbeiterbefragung in 2011 abzulesen: Sie spiegelt eine hohe Gesamtzufriedenheit wider, beweist eine signifikante Reduktion der Gesamtbelastung sowie eine wesentlich verbesserte körperliche und psychische Befindlichkeit der Mitarbeiter/-innen.

Ansprechpartner: Gerd Müller-Westphal
Barkhausenweg 1 | 22339 Hamburg
Tel.: 040/53801-685 | Fax: 040/53801-780
E-Mail: gmw@eppendorf.de
www.eppendorf.de

Ausgezeichneter Betrieb 2011

E.ON Hanse AG

Mitarbeiter/-innen: 2.190
Branche: Energieversorgung

Die **E.ON Hanse AG** beschäftigt mit ihren Tochterunternehmen Hamburg Netz GmbH und E.ON Hamburg Wärme GmbH insgesamt 2.190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das seit 2000 kontinuierlich weiterentwickelte betriebliche Gesundheitsmanagement baut auf dem bereits bei dem Vorgängerunternehmen HEIN GAS Hamburger Gaswerke GmbH vorhandenen Engagement im Arbeitsschutz auf und wurde durch Integration der Bereiche Umwelt und Gesundheit zu dem heutigen ganzheitlichen HSE-Konzept (Health Safety Environment) gestaltet. Vorstand und Betriebsrat setzen sich aktiv dafür ein, dass die Gesundheit der Beschäftigten bei allen Unternehmensaktivitäten einen hohen Stellenwert hat. Die **E.ON Hanse AG** erhält für ihr nachhaltiges betriebliches Engagement zur Stärkung gesundheitlicher Ressourcen den Hamburger Gesundheitspreis 2011.

Neben vielfältigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beeindruckte die Jury das strategisch breit angelegte Maßnahmenpaket zur gesundheitsgerechten Gestaltung des demografischen Wandels.

Hierzu gehören u. a.

- altersgerechte Arbeitszeitregelungen
- vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die mit dem Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet wurden
- spezielle Führungskräftetrainings
- Bildung altersgemischter Teams

Dr. Michael Peschke, Arbeitsmedizinischer Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg

Die Aufgabe

Die E.ON Hanse AG misst dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und seiner kontinuierlichen Verbesserung einen hohen Stellenwert bei. In einem jährlichen Rahmenplan legt ein Steuerungsgremium die jeweiligen Ziele im Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz fest. Die demografische Entwicklung in Deutschland und seine eigene Beschäftigtenstruktur nahm das Unternehmen 2011 zum Anlass, auf Basis einer Altersstrukturanalyse ein Programm zur demografiefesten Unternehmensausrichtung zu entwickeln.

Die Strategie

Patenprogramme sind ein Kernelement in der Strategie für einen gesunden demografischen Wandel: Erfahrene Mitarbeiter unterstützen dabei Nachwuchskräfte beim Einstieg in den Unternehmensalltag. Generationenübergreifende soziale Integration und Wissenstransfer kommen so zusammen. Um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, sind ebenfalls die Paten gefragt: Sie halten während der Elternzeit engen Kontakt zu den Mitarbeiter/-innen und vereinfachen so den Wiedereinstieg. Bereits die Auszubildenden bereitet E.ON Hanse gezielt auf ein langes, gesundes Arbeitsleben vor. Während der HSE-Tage an mehreren Standorten erhält die gesamte Belegschaft regelmäßig Gelegenheit, an Unterweisungen teilzunehmen, Bewegungs- und Entspannungspraktiken zu testen oder sich über Umwelt- und Klimaschutz zu informieren.

Der Erfolg

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind bei E.ON Hanse Führungsthemen: Unternehmensführung und Betriebsrat haben in den letzten Jahren gemeinsam ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, von dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen profitieren. Gesunde Arbeitsbedingungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit. Die Belegschaft nimmt HSE-Angebote aktiv wahr – und das nicht nur während der HSE-Tage. Der Erfolg ist messbar: Die Zahl der Arbeitsunfälle sinkt seit Jahren, die Mitarbeitergesundheit entwickelt sich trotz steigendem Durchschnittsalter. Hier stellen sich Alt und Jung gemeinsam den Herausforderungen des demografischen Wandels. Altersgemischte Teams haben sich bei E.ON Hanse bewährt: Vor allem, wenn psychische Stabilität und Erfahrung gefordert sind, wie beispielsweise bei Schaltberechtigungen und Bereitschaftsdiensten, hilft die Erfahrung der älteren den jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Ansprechpartnerin: Sabine Tannert
Schleswag-HeinGas-Platz 1 | 25450 Quickborn
Tel.: 04106/629-3712 | Fax: 04106/629-13712
E-Mail: sabine.tannert@eon-hanse.com
www.eon-hanse.com

Olympus Europa Holding

Mitarbeiter/-innen: 1.046
Branche: Medizintechnik und Konsumgüter

OLYMPUS ist ein international führender Hersteller optischer und digitaler Produkte für Fotografie, Medizin und Industrie. Die Zentrale in Hamburg betreut weltweit rund 44 Vertriebs-, Service- und Produktionsgesellschaften. **OLYMPUS** hat sich in der Kategorie „große Unternehmen“ besonders qualifiziert. Die Jury gewann bei einem umfassenden Besuch vor Ort den Eindruck, dass alle Angaben der schriftlichen Bewerbung mit den gelebten betrieblichen Gegebenheiten übereinstimmen. Grundlage des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung ist bei **OLYMPUS** eine klare, zielgerichtete Organisationsstruktur, die eine effektive, abgestimmte Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung, den Führungskräften der operativen Ebene, den betrieblichen und externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, dem Betriebsrat und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verbindlich regelt. Alle Maßnahmen sind in dem EDV-basierten Konzept „Healthy Living“ zusammengefasst.

Neben der konsequenten Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen und vielen bewährten Komponenten der betrieblichen Gesundheitsförderung haben folgende Punkte die Jury besonders beeindruckt:

- eine hervorragende Organisation und beispielhafte Maßnahmen der Infektionsabwehr im Service-Bereich: Gefährdungen durch potenziell kontaminierte Geräte bei der Fehleranalyse, der Reparatur und der Qualitätskontrolle werden durch Raumtrennung, Farbsicherungssysteme und persönliche Schutzausrüstung verhindert
- eine altersgerechte und individuelle Ausgestaltung der Arbeitsplätze dem Stand der Technik und der Ergonomie entsprechend
- die Durchführung von jährlich zwei Gesundheitstagen mit wechselnden Schwerpunktthemen wie Darmkrebs, Hauterkrankungen und Gesundheits-Checks für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über 50
- externe Programme für psychologische und psychosoziale Problemstellungen und Suchtberatung
- finanzielle Zuschüsse bei Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen und Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Kindes (eine Woche pro Kind und Mitarbeiter/in)

Kirsten Arthecker – Hamburgische Brücke
Rolf de Vries – Handwerkskammer Hamburg

Die Aufgabe

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz genießen bei Olympus einen hohen Stellenwert. Gesunde Mitarbeiter/-innen sind das Rückgrat eines wettbewerbsfähigen Unternehmens. Olympus hat das Projekt „Healthy Living“ ins Leben gerufen, um die Mitarbeiter/-innen zu einer gesunden Lebensführung zu animieren und sie mit verschiedenen Angeboten dabei zu unterstützen. Erklärtes Präventionsziel von Healthy-living ist es, alle Mitarbeiter/-innen vor Einschränkungen durch Krankheit und Invalidität zu bewahren.

Die Strategie

Das Projekt „Healthy-Living“ umfasst das ganze Spektrum einer gesundheitsfördernden Lebensweise – von der medizinischen Betreuung über die Ernährungs- und Suchtberatung bis hin zu Fitnessprogrammen. Das umfassende Maßnahmenpaket setzt sich aus zahlreichen Angeboten und Aktionen zusammen, die allen Mitarbeiter/-innen kostenlos bzw. zu Vorzugspreisen angeboten werden. Dazu gehören Raucherentwöhnungskurse, Rückenschule, Betriebssport in verschiedenen Disziplinen, Yoga, ein Healthy-Living-Menü in der Betriebskantine, das unter Einbeziehung einer Ernährungsberaterin zusammengestellt wird, die kostenfreie Bereitstellung von Getränken und Obst, Impfaktionen, z. B. gegen das Influenza A H1N1-Virus, saisonale Grippe, Hepatitis A und B, sowie Impfungen bei Fernreisen, spezielle Vorsorgeuntersuchungen (auch für außertarifliche Mitarbeiter/-innen) und Fahrsicherheitstrainings.

Der Erfolg

Zu den bisher erfolgreichsten Aktionen der „Healthy-Living“-Aktion gehörte 2011 die Darmkrebs-Vorsorgeuntersuchung. Olympus bot allen Mitarbeiter/-innen an, sich kostenlos beraten zu lassen und trug die Kosten für eine privatärztliche Darmspiegelung. 405 Mitarbeiter/-innen nahmen an Beratungsgesprächen teil, 257 unterzogen sich einer Darmspieglung. Bei 23 davon – elf jünger als fünfzig Jahre – wurde ein Karzinom im Frühstadium gefunden. Durch die frühzeitige Diagnose und anschließende Behandlung konnten alle Betroffenen vor weiterem Leid bewahrt werden.
Die Koloskopieaktion wird auf Grund dieser positiven Erfahrungen künftig alle fünf Jahre wiederholt und allen Mitarbeiter/-innen angeboten.

Ansprechpartner: Karsten Bonnhoff
Wendenstraße 14 -18 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/23773-31 58 | Fax 040/233765
E-Mail: karsten.bonnhoff@olympus-europa.com
www.olympus.de

British American Tobacco

Mitarbeiter/-innen: 664
Branche: Vertrieb von Tabakprodukten

Die Aufgabe

Die Initiative „Fit to Win“ wurde 2009 als ganzheitliches Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für den bundesweit tätigen Außendienst und die Hauptverwaltung in Hamburg ins Leben gerufen. Da sich die Rahmenbedingungen im Außendienst und in der Hauptverwaltung unterscheiden, gibt es zwei unterschiedliche Konzepte für diese beiden Zielgruppen. Beide Konzepte adressieren die Handlungsfelder „Gesundheitsförderung“, „Arbeitsumgebung“, „Arbeitsorganisation“ und „Beruf und Familie“. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrem Angebotsspektrum. Das Programm „Gesund auf Achse“ ist Teil des Handlungsfelds „Gesundheitsförderung“ innerhalb des „Fit to Win“-Konzeptes für den Außendienst.

Die Strategie

Das Programm „Gesund auf Achse“ entstand vor dem Hintergrund der besonderen Arbeitssituation der Außendienstmitarbeiter/-innen: lange Autofahrten, Zeitdruck und der Umgang mit schwierigen Kunden gehören u.a. dazu. Nach einem ersten überaus erfolgreichen Test mit einer Pilotgruppe wurden die Maßnahmen flächendeckend im gesamten Außendienst durchgeführt. Zum Maßnahmenpaket gehören fünf Kurzseminare zu verschiedenen Gesundheitsthemen (z.B. „Stressbewältigung“, „Ernährung“). Sie sollen die Außendienstmitarbeiter/-innen dabei unterstützen, in ihrem Job gesund, leistungsfähig und aktiv zu bleiben. Die Seminare dauern jeweils zwei bis drei Stunden und werden während der Arbeitszeit, im Anschluss an regelmäßig stattfindende Rundenbesprechungen, abgehalten. Diese Regelung ermöglicht allen Außendienstmitarbeiter/-innen eine einfache, regelmäßige Teilnahme. Zu den jeweiligen Modulen erhalten die Teilnehmenden Ablaufpläne, Handouts und Erinnerungskarten mit Tipps für die Anwendung der Lerninhalte in ihrem Alltag.

Der Erfolg

Aufgrund der dezentralen bundesweiten Durchführung der einzelnen „Gesund auf Achse“-Module auf den regelmäßig stattfindenden Rundenbesprechungen werden die Außendienstmitarbeiter/-innen in ihrem Arbeitsalltag erreicht. Da die Inhalte maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Zielgruppe sind, ist eine Integration in den Arbeitsablauf leicht möglich.

Ansprechpartnerin: Silke Schönwälder
Alsterufer 4 | 20354 Hamburg
Tel.: 040/4151-2380 | Fax: 040/4151-3225
E-Mail: silke.schoenwaelder@bat.com
www.bat.de

National Starch

Mitarbeiter/-innen: 210
Branche: Lebensmittelindustrie

Die Aufgabe

Basierend auf einem breiten Gesundheitsförderungsangebot etablierte National Starch 2008 ein umfassendes unternehmensweites Gesundheitsmanagement. Aktuell liegt neben der kontinuierlichen Bemühung um eine gesundheitsförderliche Arbeit ein Schwerpunkt des Engagements in der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen für eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung und die Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter/-innen. Außerdem ist die Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz eine immer wiederkehrende Aufgabe im BGM: 2010 galt es, den hohen Anteil an Hebe- und Tragetätigkeiten zu verringern, der an einigen Arbeitsplätzen in der Produktion anfiel.

Die Strategie

Schaffung neuer Strukturen im Gesundheitsmanagement zur Steuerungsoptimierung. Einbeziehung aller Mitarbeiter in verschiedene Projekte der Gesundheitsförderung. In schichtbezogenen Ergonomie-Workshops stellten die Produktionsmitarbeiter die Tätigkeiten an ihren Arbeitsplätzen, die Heben und Tragen von Lasten erforderten, zusammen. Aus dieser Auflistung resultierten unterschiedliche Problemstellungen, die sie eindeutig definierten und in Schwerpunktthemen zusammenfassten. Sie erhielten den Auftrag, für die Schwerpunktthemen Lösungen, Maßnahmen und Verfahren zu erarbeiten, um Hebe- und Tragetätigkeiten zu vereinfachen oder am besten ganz zu vermeiden. In Abstimmung mit der Unternehmensleitung setzten die verantwortlichen Teams diese Verbesserungsmaßnahmen selbst um. Zusätzlich fanden, angeleitet durch einen Sportwissenschaftler, für alle Produktionsmitarbeiter Coachings zur Ergonomie am Arbeitsplatz statt. Weitere Projekte beschäftigen sich mit der Nachtschichtarbeit und mit psychischen Belastungen. Auch im Personalmanagementbereich wird auf dem Boden einer Altersstrukturanalyse eine Optimierung der Personalförderung mit Hinsicht auf die demografische Entwicklung erarbeitet.

Der Erfolg

Die Maßnahmen zur Minimierung der Trage- und Hebetätigkeiten fanden eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeiter/-innnen und sind in die tägliche Arbeit integriert. Darüber hinaus beurteilt am Ende eines jeden Jahres die Lenkungsgruppe Sicherheit, an der alle Mitarbeiter/-innen mit Leitungsfunktion teilnehmen, den Erfolg der Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Die Wirksamkeit wird auch durch Mitarbeiterbefragungen, Leistungsbeurteilungen und die Auswertung von Krankenstatistiken überprüft.

Ansprechpartner: Jens-Dieter Heins
Grüner Deich 110 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/23915-182 | Fax: 040/23915-170
E-Mail: jens-dieter.heins@nstarch.com
www.foodinnovation.com

Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten

Mitarbeiter/-innen: 5.094
Branche: Betreuung, Bildung, Dienstleistung

Die Aufgabe

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden verschiedene Teilprojekte durchgeführt. Angesichts einer älter werdenden Belegschaft und der Veränderung arbeitsrelevanter Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten hat die Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH „Alternsgerechtes Arbeiten“ als Handlungsschwerpunkt wahrgenommen und im Unternehmen kommuniziert.

Die Strategie

Die Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Hierzu zählt der jährlich stattfindende Gesundheitstag mit ausgewählten Themenschwerpunkten. Die Teilnahme an 14 Betriebssportgruppen steht allen Mitarbeiter/-innen offen.
Das Angebot reicht von körperbezogenen und bewegungsorientierten Trainings bis hin zu Entspannungskursen. Kooperationen mit Hamburger Fitnessstudios sowie die Teilnahme und finanzielle Beteiligung an sportlichen Großveranstaltungen ergänzen das Spektrum. Zum internen Fortbildungsprogramm gehört die Stärkung persönlicher, sozialer und psychischer Kompetenzen mit Kursen zu Zeit- und Stressmanagement, Strategien der Konfliktlösung und gesundem Führen. Eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung z. B. mit ergonomischen Wickeltischen und ergonomischen Stühlen für Erzieher/-innen, Betriebsvereinbarungen zur Suchtprävention und zum Nichtraucherschutz sowie Modellprojekte in den Kitas vor Ort tragen zur Gesundheitsförderung bei.
Die Führungs- und Unternehmenskultur ist von Wertschätzung und vorurteilsfreiem Umgang gegenüber allen Generationen geprägt. Dies findet sich in der altersgemischten Teamarbeit wieder. Altersgrenzen nach oben bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen gibt es nicht. Alle haben – altersunabhängig – dieselben Fortbildungsmöglichkeiten. Flexible Arbeitszeiten und verschiedene Arbeitszeitmodelle tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Der Erfolg

Die Ergebnisse zeigen, dass die „Vereinigung“ auf dem richtigen Weg ist. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der „Vereinigung“ eine Gemeinschaftsaufgabe und wird aktiv durch die Geschäftsführung, Führungskräfte und den Betriebsrat unterstützt. Die Angebote werden von den Beschäftigten nachgefragt und rege genutzt.

Ansprechpartnerin: Jenny Bentzel
Oberstraße 14b | 20144 Hamburg
Tel.: 040/42109-259 | Fax: 040/42109-250
E-Mail: j.bentzel@kitas-hamburg.de
www.kitas-hamburg.de

Die Aufgabe

Körperlich anstrengende Tätigkeiten im Caféhaus verringern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter von 18 bis 71 Jahren für einen aufmerksamen Umgang mit der eigenen Gesundheit sensibilisieren.

Die Strategie

Um Belastungen durch Heben und Tragen auf ein Mindestmaß zu begrenzen, reduzierte die Leitung den Einkauf von Großgebinden. Außerdem wurden Rollwagen und Sackkarren angeschafft, um Kisten und schwere Lasten ausschließlich auf diese Weise zu transportieren. Mitarbeiter/-innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Ansprechpartner: Klaus Lange
Rahlstedter Str. 68 | 22149 Hamburg
Tel.: 0171/4111101 | Fax: 040/67391263
E-Mail: kontakt@dascafehaus.de
www.dascafehaus.de

Das Cafehaus LANGES e.K.

Mitarbeiter/-innen: 13
Branche: Konditorei und Kaffeerösterei

können ihre Arbeitszeiten auf ihre privaten Verpflichtungen abstimmen. Zur Verbesserung der persönlichen Gesundheit erhalten alle im Team Gutscheine für ein Fitnessstudio und können an Ernährungsberatungen teilnehmen.

Der Erfolg

Insgesamt verbesserten sich Teamzusammenhalt sowie die Motivation spürbar. Die Aufmerksamkeit für die gesundheitliche und familiäre Situation von Kolleginnen und Kollegen hat bei jedem Teammitglied zugenommen, ebenso wie die Bereitschaft sich gegenseitig zu unterstützen.

Die Aufgabe

Im Rahmen der alter(n)sgerechten Arbeitsplatzgestaltung Einführung von Maßnahmen, die älteren Mitarbeiter/-innen den Verbleib im Arbeitsleben ermöglichen, sowie die strategische Fortführung von Unterweisungen und Trainings zur Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen.

Die Strategie

Betriebsärzte und Sozialberater vor Ort stellen die kontinuierliche Betreuung der Mitarbeiter/-innen sicher, ferner wurden gesundheitsfördernde Maßnahmen, z. B. Teamentwicklungen und Seminare für bestimmte Zielgruppen in der Brief- und Paketzustellung durchgeführt, um u. a. ein längeres Verbleiben im Arbeitsleben zu ermöglichen. Neben dem

Ansprechpartner: Lutz Stasik
Kaltenkirchener Straße 1 | 22769 Hamburg
Tel.: 040/8558-3935 | Fax: 040/8558-3999
E-mail: l.stasik@deutschePost.de
www.dp-dhl.de

Deutsche Post AG
Niederlassung Briefzentrum Hamburg

Mitarbeiter/-innen: 4.019
Branche: Postdienstleistungen

Angebot einer Altersteilzeitregelung können ältere Mitarbeiter/-innen, die im Bereich der Briefzustellung arbeiten, bei gesundheitlichen Einschränkungen Fahrräder mit Elektroantrieb nutzen oder auch in einen Fußbezirk wechseln. Wie man richtig hebt und trägt und Rückenerkrankungen vorbeugt, zeigen Trainer den Mitarbeitern/-innen in sämtlichen betrieblichen Einsatzstellen der Niederlassung während der Arbeitszeit.

Der Erfolg

Durch die erwähnten Maßnahmen wurden die Mitarbeiter/-innen in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet hinsichtlich der körperlichen und psychischen Anforderungen des Arbeitsplatzes entlastet und können länger im Erwerbsleben verbleiben.

Die Aufgabe

Einführung eines Programms zur Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen, da viele Tätigkeiten, die bei der Postzustellung anfallen, mit Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Sendungen verbunden sind.

Die Strategie

Bereits seit 2006 werden alle Mitarbeiter/-innen in praxisnahen Gruppenschulungen und Einzelcoachings direkt am Arbeitsplatz in gesundheitsschonenden Hebe- und Tragetechniken unterwiesen und besonders auf rückenbelastende Bewegungen und Verhaltensweisen aufmerksam gemacht. Dazu gehört auch die richtige Positionierung von Stühlen und Tischen. Ein Schwerpunkt der Unterweisungen liegt

Ansprechpartnerin: Iris Fraeßdorf
Georg-Heyken-Straße 10 | 21147 Hamburg
Tel.: 040/79701-3842 | Fax: 040/79701-3849
E-Mail: i.fraessdorf@deutschepost.de
www.deutschepost.de

Deutsche Post AG
Niederlassung Hamburg Süd

Mitarbeiter/-innen: 3.405
Branche: Postdienstleistungen

in der richtigen Ausführung von Tätigkeiten mit vielen Drehbewegungen: Die Beteiligten lernen, dass es ihrer Rückengesundheit dient, den Kopf mitzudrehen und immer in die Richtung der gerade ausgeführten Tätigkeit zu blicken.

Der Erfolg

Die verantwortlichen Führungskräfte und der Arbeitskreis Gesundheit nehmen die Mitarbeiterresonanz und die Rückmeldungen der Trainer/-innen aus den regelmäßigen Schulungen auf und planen auf Basis dieser Ergebnisse die weiteren Maßnahmen.

Fairmont Hotel Vier Jahreszeiten

Mitarbeiter/-innen: 251
Branche: : Hotellerie und Gastronomie

Die Aufgabe

Durch ein umfassendes Hautschutzprogramm – besonders im Küchenteam und bei Reinigungskräften – Hauterkrankungen vorbeugen sowie allen Mitarbeiter/-innen mit Fitnessangeboten Spaß an der Bewegung vermitteln.

Die Strategie

Das im Unternehmen bereits etablierte Sicherheits- und Gesundheitskomitee definierte Informations- und Unterweisungsmaßnahmen zum Thema „Hautschutz“. Neben persönlichen Mailings an alle Mitarbeiter/-innen sowie regelmäßige Aushänge wurde eine Mitarbeiterschulung durchgeführt. Um Bewegung mit der Freude am Teamerfolg zu verknüpfen, organisierte das Komitee die Teilnahme an Sportveranstaltungen, u. a. am HSH Nordbank Run, am Köhlbrandbrückenlauf sowie am Alsterlauf.

Der Erfolg

Die Hauterkrankungen sind zurückgegangen. Besonders positiv kam unser neues Desinfektionsmittel bei den Mitarbeiter/-innen an, da das vorherige viel zu scharf war. Ebenfalls wird die Hautschutz- und Pflegecreme gern benutzt. Die Teilnehmerzahl bei Sportveranstaltungen in 2011 lag bei zirka 50 Mitarbeiter/-innen.

Ansprechpartner: Christian Wienecke
Wandalenweg 14-20 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/403494-3415 | Fax: 040/403494-2604
E-Mail: christian.wienecke@fairmont.com
www.fairmont.com

FiHH Das Fortbildungsinstitut
Harste-Westendorf GmbH & Co. KG

Mitarbeiter/-innen: 13
Branche: Medizinisch-therapeutische Fort- und Weiterbildung

Die Aufgabe

Die gesundheitsorientierte Ausrichtung des Instituts auch intern umfassend etablieren und im Bewusstsein der Mitarbeiter/-innen verankern, damit sie die Teilnehmer/-innen der Schulungen des Instituts überzeugend informieren und betreuen können.

Die Strategie

Mineralwasser und Obst stehen dem Team kostenfrei zur Verfügung. Ebenfalls kostenlos können alle Mitarbeiter/-innen das Angebot des Instituts privat nutzen. Dazu gehören u. a. das Training an den therapeutischen Geräten und physiotherapeutische Behandlungen. Die Behandlungen sind auch während der Arbeitszeit möglich. Steh-Arbeitsplätze und Ruhebereiche wurden eingerichtet, die Sitzgelegenheiten nach ergonomischen Gesichtspunkten ausgesucht. Tageslichtlampen sorgen für ein angenehmes Licht am Arbeitsplatz. Regelmäßig finden Vorträge zu Gesundheitsthemen statt.

Der Erfolg

Die Mitarbeiter/-innen fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl und gehen ihren Aufgaben motiviert und engagiert nach. Indem sie die Philosophie des Weiterbildungszentrums selbst leben, wirken sie authentisch in der Teilnehmerbetreuung.

Ansprechpartner: Christian Westendorf
Wandalenweg 14-20 | 20097 Hamburg
Tel.: 040/232705 | Fax: 040/234522
E-Mail: c.westendorf@fihh.de
www.fihh.hamburg.de

Hamburger Software GmbH & Co. KG

Mitarbeiter/-innen: 160
Branche: IT-Dienstleistungen

Die Aufgabe

Der bereichsübergreifend zusammengesetzte Gesundheitszirkel des Unternehmens besteht seit vielen Jahren und setzt im Rahmen seiner Aufgaben Erhaltung und Förderung der Mitarbeitergesundheit jährliche Schwerpunkte. Schwerpunkt 2011 war das Thema Ernährung.

Die Strategie

Neben bereits etablierten Maßnahmen zu Bewegung/Ergonomie, Entspannung, Suchtberatung und Psychosoziale Ressourcen initiierte das Team des Gesundheitszirkels 2011 verschiedene Angebote zum Bereich Ernährung. Speziell für alle Kolleginnen und Kollegen, die ihr Gewicht dauerhaft reduzieren wollten, wurde die Aktion „Gesund abnehmen“, angeboten. Der Aktionsrahmen umfasste acht Wochen und wurde von einer Ernährungsberaterin begleitet. Die Kosten trugen der Arbeitgeber sowie die jeweilige Krankenkasse der Teilnehmenden.

Der Erfolg

Mehr als 40 Mitarbeiter/-innen haben die verschiedenen Angebote wahrgenommen, sieben Mitarbeiter/-innen beteiligten sich an der Aktion „Gesund abnehmen“. Sie bewerteten die Maßnahme als vollen Erfolg für sich und gaben an, sich jetzt bewusster und gesünder zu ernähren.

Ansprechpartnerin: Svenja Röger
Überseering 29 | 22297 Hamburg
Tel.: 040/63297-206 | Fax: 040/63297-31206
E-Mail: personal.organisation@hamburger-software.de
www.hamburger-software.de

Betriebe der Vorrunde 2011

Hochtief Energy Management GmbH

Branche: Energiesysteme

Die Aufgabe

Ganzheitliche Gesundheitsförderung in Seele, Geist und Körper. Die Anzahl der Arbeitsunfälle verringern, den Krankenstand reduzieren und allgemein die Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz erhöhen.

Die Strategie

2011 wurde zum „Jahr des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ ausgerufen. Ein intern besetztes Gesundheitsteam, unterstützt durch Betriebsarzt und einen externen Berater, organisierte einen Gesundheitstag, Seminarreihen – u. a. zum Thema „Life-Balance – ausgewogen arbeiten und leben“ und „Burnout-Prozess begegnen und begleiten“ – sowie einen Sport-Aktionstag für alle Mitarbeiter/-innen und informierte über Präventionsangebote von Krankenkassen. Zusätzlich wurden die Führungskräfte für das Thema Abhängigkeitsstörungen sensibilisiert.

Der Erfolg

Die Rückmeldungen zum Gesundheitstag als auch zu den Seminaren sind sehr positiv. Seit der Gründung des Gesundheitsteams im Jahr 2011 ist ein deutlich zugewandtes Betriebsklima entstanden, das man u. a. anhand der allgemeinen Stimmungsaufhellung und des zum Ausdruck kommenden Wir-Gefühls erkennen kann. Die Rückmeldungen aus Mitarbeiterbefragungen werden in die Strategieplanung 2012 einfließen.

Ansprechpartnerin: Ilka Poth
Stresemannallee 101 | 22529 Hamburg
Tel.: 040/5613-3883 | Fax: 040/5613-3882
E-Mail: ilka.poth@hochtief.de
www.hochtief-energymanagement.de

HSH Nordbank AG

Mitarbeiter/-innen: 3.159
Branche: Finanzdienstleistung

Die Aufgabe

Planung und Durchführung von Maßnahmen zu den Themenschwerpunkten „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“ im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der HSH Nordbank AG.

Die Strategie

Ausgehend von den Ergebnissen einer EU-geförderten wissenschaftlichen Mitarbeiterbefragung zum Thema „Gesundheit“ im Rahmen der GemNet-Studie wurden passgenaue Angebote zur Förderung der Mitarbeitergesundheit konzipiert. Die Ergebnisse der Befragung und daraus abgeleitete Maßnahmen sowie die Angebote von BGM wurden allen Mitarbeiter/-innen auf der Veranstaltung „gesund und ausgeglichen“, einem Marktplatz der Möglichkeiten, vorgestellt. Der Maßnahmenkatalog umfasst u. a. Seminare zum Umgang mit Stress und Workshops für Führungskräfte unter dem Motto „Führung in Balance“ sowie das Angebot interner Arbeitssituationsanalysen und Seminare zur gesunden Work-Life-Balance.

Der Erfolg

Die Teilnahme an der Anfang 2011 durchgeführten Mitarbeiterbefragung in der HSH Nordbank war mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/-innen außerordentlich hoch. U. a. daraus wurde ein Konzept zur Verbesserung der psychischen Widerstandsfähigkeit – Resilienz – entwickelt.

Ansprechpartnerin: Dr. Anja Aldenhoff
Gerhart-Hauptmann-Platz 50 | 20095 Hamburg
Tel.: 0431/900-12799 | Fax: 0431/900-612799
E-Mail: anja.aldenhoff@hsh-nordbank.com
www.hsh-nordbank.com

Neue Schauspielhaus GmbH

Mitarbeiter/-innen: 379
Branche: Kultur

Die Aufgabe

Die Mitarbeiter/-innen in der Tischlerei des Schauspielhauses Hamburg fertigen Dekorationsteile für Wände aus Holz an. Sie schneiden diese Teile aus bis zu sechs Meter langen und bis zu 120 kg schweren Platten. Für die dafür notwendigen Hebevorgänge fehlten technische Hilfsmittel.

Die Strategie

Um die Platten ohne technische Hilfsmittel zur Plattensäge zu schieben, sind mindestens drei Personen notwendig. Hebevorgänge von der Waagerechten in die Senkrechte oder umgekehrt können nur von mehreren Mitarbeiter/-innen ausgeführt werden. Bei diesen häufig stattfindenden Tätigkeiten werden ganz besonders der Rücken und die Handgelenke belastet. Um Muskel-Skeletterkrankungen vorzubeugen wurde eine Plattenhebeanlage angeschafft.

Der Erfolg

Mit dieser Anlage können alle Mitarbeiter/-innen – auch ältere – Hebevorgänge problemlos und ohne Gefahr für ihre Gesundheit durchführen. Die Akzeptanz der Anlage in der Abteilung ist sehr hoch.

Ansprechpartnerin: Kerstin Budde
Kirchenallee 39 | 20099 Hamburg
Tel.: 0177/5554355 | Fax: 040/248710-411
E-Mail: kerstin.budde@schauspielhaus.de
www.schauspielhaus.de

Sartorius Mechatronics T & H GmbH

Mitarbeiter/-innen: 154
Branche: Elektro/ Metallindustrie

Die Aufgabe

Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im gesamten Unternehmen mit den Schwerpunkten Hautschutz, Ernährungsberatung und Work-Life-Balance.

Die Strategie

Seit 2006 besteht ein zertifiziertes Arbeitschutzmanagement mit regelmäßiger Erneuerung im Drei-Jahres-Turnus. Um alle Mitarbeiter/innen über die Bedeutung von Hautschutz zu informieren, finden kontinuierlich umfassende Unterweisungen über das Tragen von Handschuhen und die Hände-Hauthygiene statt. Außerdem werden unterschiedliche Workshops angeboten zu Themen wie Ernährung, Raucherentwöhnung und Burn-Out-Syndrom. Die Mitarbeiter/innen haben darüber hinaus die Möglichkeit während der Arbeitszeit Angebote für Massagen, Autogenes Training und Betriebssport zu nutzen.

Der Erfolg

Regelmäßige Zertifizierungserneuerung des Arbeitsschutzmanagementsystems: Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz strategisch auszurichten, befindet sich eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Vorbereitung.

Ansprechpartnerin: Birgit Hauke
Meiendorfer Straße 205 | 22145 Hamburg
Tel.: 040/67960-306
E-Mail: birgit.hauke@sartorius.com
www.sartorius-mechatronics.com

Seniorenzentrum St. Markus

Mitarbeiter/-innen: 152
Branche: Altenpflege

Die Aufgabe

Das Gesundheitsmanagement des Seniorenzentrums umfasst ein breites Spektrum an aufeinander abgestimmten Maßnahmen. Zu den Schwerpunkten 2011 gehörte – neben der weiteren Verbesserung der Hygienestandards und des Brandschutzes – die Entwicklung von Arbeitsplätzen für ältere Pflegekräfte, die ihre pflegerische Arbeit nicht mehr ausüben können.

Die Strategie

In einem ersten Pilotprojekt wurden in Zusammenarbeit mit vier Pflegemitarbeiterinnen, die den täglichen, körperlich fordernden Tätigkeiten in der Pflege nicht mehr gewachsen waren, Möglichkeiten, Maßnahmen und Kriterien definiert, wie auch ältere Fachkräfte im Unternehmen verbleiben können. Die Unterweisungen im Brandschutz und Hygieneschulungen wurden strategisch ausgerichtet und finden regelmäßig und mitarbeiterorientiert statt.

Der Erfolg

Für alle vier betroffenen Mitarbeiterinnen sind Arbeitsplätze in der Betreuung geschaffen worden. Dort können sie ihr Wissen und ihre langjährige Berufserfahrung gewinnbringend für die Bewohner/-innnen wie für Kolleginnen und Kollegen einbringen. Die Ergebnisse aller Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden im Rahmen eines Qualitätsmanagements ausgewertet.

Ansprechpartner: Wolfgang Janzen
Gärtnerstraße 63 | 20253 Hamburg
Tel.: 040/401908-0 | Fax: 040/401908-99
E-Mail: wolfgang.janzen@martha-stiftung.de
www.martha-stiftung.de

Hamburger Gesundheitspreis

Impressum

Herausgeberin:

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG)

Repsoldstr. 4 | 20097 Hamburg

Telefon 040/2880364-0 | Fax 040/2880364-29
buero@hag-gesundheit.de | ww.hag-gesundheit.de

Konzept und Redaktion:

HAG, Susanne Wehowsky | Media Contor, Bonni Narjes

Autor/innen: Kirsten Arthecker, Margit Freigang, Axel Herbst, Dr. Heike Schambortski, Rolf Jahn, Dr. Michael Peschke, Rolf de Vries

Gestaltung: Kontor 36, Elga Voss

Druck: Drucktechnik Altona

HAG

Hamburgische Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e.V.

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e. V. (HAG) macht sich für Gesundheitsförderung und Prävention stark. Sie ist eine landesweit arbeitende Vereinigung und verbindet Akteure aus allen entscheidenden Sektoren und Arbeitsfeldern miteinander. Die HAG will die Gesundheitschancen von sozial Benachteiligten fördern, das Ernährungs- und Bewegungsverhalten verbessern und die psychosoziale Gesundheit stärken. Dazu koordiniert und vernetzt sie gesundheitsfördernde Aktivitäten und Projekte. Die HAG ist unabhängig und gemeinnützig. Sie wird gefördert von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) und den Hamburger Krankenkassen (GKV).